Farli crescere, dare spazio e fiducia

a cura di Giuseppe Bonfanti

Cosa cercano le aziende dai giovani? Per capire il punto di vista del mondo del lavoro abbiamo fatto alcune domande ad Alessandro Piazzoli, Direttore del Personale della Lovato Electric S.p.A.: 260 dipendenti, di cui l'80% proviene da Bergamo/Hinterland e strettamente a contatto anche con il Majorana di Seriate.

1 - Cosa cerca un'azienda dai giovani: sono un contributo strategico?

In relazione a "neo-diplomati e neo-laureati", una azienda non pretende un immediato contributo strategico dai giovani, ma si aspetta: a) **voglia di apprendere**, atteggiamento fondamentale che si dà per scontato ma non sempre si trova; b) **flessibilità**, intesa come capacità di cambiare in corso d'opera perché il mercato cambia ogni giorno c) **avere capacità trasversali**, ossia che abbiano anche competenze relazionali oltre alle tecniche tipicamente fornite dalla scuola.

2 - Quali sono i criteri e gli strumenti di selezione e assunzione?

Il primo criterio è la valutazione del profilo (CV) fornito dal candidato stesso. In Lovato ogni candidato viene intervistato da almeno tre persone (risorse umane, responsabile diretto e dirigente di settore).

Cosa si considera? a) **Il profilo riportato nel CV** che deve essere "sincero" e denotare una buona conoscenza della lingua inglese; b) **il livello scolastico deve essere adeguato**, si privilegiano diplomati e laureati con una buona votazione e con un percorso di studi regolare; c) bisogna essere **determinati**; d) è necessario denotare **caratteristiche relazionali** e di **problem solving**. Le suddette capacità vengono talvolta riportate nel profilo stilato dal candidato ma sono comunque approfondite e verificate in sede di colloquio anche utilizzando quesiti tipici delle tecniche di assessment.

Bisogna inoltre segnalare che, in relazione a certe figure professionali, il territorio di Bergamo non offre molte candidature per cui l'attività di ricerca e selezione è talvolta complessa.

3 - Che prospettive può offrire un'azienda ai giovani e rispettivamente i giovani all'azienda?

Le prospettive che l'azienda offre al candidato sono: a) una **sicura crescita professionale** perché in Lovato i neo-assunti sono molto seguiti, formati ed affiancati. La Lovato cura molto la formazione e dispone anche di una struttura dedicata alla formazione, la **Lovato Academy**, nella quale vengono svolte svariate iniziative rivolte sia ai clienti che ai dipendenti. La Lovato inoltre offre: b) rapporti di lavoro stabili (oltre **il 95% dei dipendenti hanno contratti a tempo indeterminato**) e ciò è alla base della forte fidelizzazione dei dipendenti: ogni anno, si premiano infatti molti dipendenti con 25, 30, 35 e 40 anni di anzianità. La Lovato offre inoltre un **contesto di lavoro motivante** e che consente una integrazione fra i dipendenti grazie anche all'effettuazione di varie iniziative organizzate annualmente dall'azienda.

I giovani all'azienda offrono: a) **competenze tecnico-informatiche**; b) **spirito innovativo**; c) **flessibilità operativa**; d) **energia positiva**.

4 - Quali sono i punti di forza e di debolezza nei giovani lavoratori?

I punti di forza sono relativi alle competenze specifiche assicurate dalla scuola. Le difficoltà che notiamo nei giovani sono la **scarsa conoscenza dell'inglese**, soprattutto per i diplomati; le **limitate competenze relazionali** ed infine nell'approccio al **problem solving**, ossia nella difficoltà di affrontare un problema tenendo conto di tutte le sue sfaccettature.

5 - Cosa cerca un'azienda nell'alternanza scuola-lavoro?

Per la Lovato l'alternanza scuola-lavoro è un credo. L'azienda dedica tempo e risorse e collabora con varie scuole di Bergamo da vent'anni. Abbiamo collaborato in vari progetti con la Pesenti, si è ratificato un accordo di collaborazione con il Paleocapa e si collabora storicamente con il **Majorana**. Ogni anno dal **Majorana di Seriate** arrivano ragazzi in stage e finanziamo borse di studio. Con il Paleocapa di Bergamo nell'ambito del suddetto accordo, siamo diventati l'azienda madre (tutor) della classe 3ª,4ª e 5ª elettrica ed ogni anno facciamo 40 ore di formazione garantendo ad ogni ragazzo 120 ore in tre anni. Ad ogni studente ospitato in azienda (provenienti da circa 10 istituti) garantiamo un percorso formativo e di affiancamento, motivazione, il vivere la vita aziendale con il rispetto degli orari e l'utilizzo della mensa e diamo anche un contributo di 50 euro a settimana. All'alternanza scuola-lavoro **ci crediamo** ed è una precisa scelta imprenditoriale quella di assicurare questa vicinanza al mondo della scuola. Che opportunità abbiamo? Oltre a fare un servizio al territorio di Bergamo ed ai giovani, abbiamo la possibilità di conoscere e valutare in anticipo dei ragazzi che magari andranno a far parte della squadra"Lovato". Vari nostri dipendenti hanno infatti iniziato il loro rapporto con la nostra realtà facendo questa esperienza.

6 - In un'azienda i livelli di motivazione sono più elevati tra i giovani o tra i "veterani" ?

Non vedo una grossa differenza tra giovani e veterani. Però, mentre può essere tollerata e giustificata una sorta di demotivazione in qualche anziano, è più preoccupante quando certi atteggiamenti sono presenti in qualche giovane. Mi trovo talvolta nella situazione nella quale i "dipendenti senior" mi fanno notare la mancanza di reattività e di voglia di imparare in qualche giovane.

Nei rari casi in cui si presentano queste situazioni, l'azienda fa comunque il possibile per motivare e correggere queste situazioni spiegando al giovane che oltre a fare un danno all'azienda lo fa soprattutto a se stesso.

7 - I giovani rappresentano quel cambiamento culturale che un'azienda auspicherebbe oppure ai fini aziendali non ha alcun valore?

Non basta entrare in azienda, anche con il massimo dei voti, per generare cambiamento, ma deve essere l'azienda che, impostata al cambiamento, stimola e promuove le capacità del giovane per accelerare tale cambiamento. In altri termini, **i giovani sono acceleratori di cambiamento culturale** ma comunque in un contesto, in un alveo creato dall'azienda.

La Lovato crede nei giovani e ciò è anche confermato sia dagli sforzi fatti per farli crescere ma anche da una recente affermazione del vertice dell'azienda che rivolto ai responsabili li ha esortati ad assicurare attenzione ai giovani usando il concetto: **«farli crescere (formazione) e dare spazio, fiducia»**.

Tutti i dipendenti di una azienda compongono il "capitale umano" della stessa ed in questo contesto i dipendenti senior devono assicurare la continuità dell'azienda nel breve-medio termine con la loro esperienza, la conoscenza dei processi ma anche facendo crescere i giovani che rappresentano il futuro dell'azienda nel medio-lungo termine. Il "profitto" dell'azienda ed il suo futuro sono pertanto garantiti dall'inserimento di nuovi dipendenti e quando ciò avviene, l'azienda deve fare in modo di scegliere la persona con la giusta potenzialità ma deve poi formarla, correggerla, motivarla, aiutarla a trovare la giusta collocazione e ad esprimersi al massimo anche tollerando che vengano commessi degli errori nel percorso di crescita. Non è facile, ma chi è responsabile ha di fronte queste sfide. Ecco, in questo contesto i giovani sono facilitatori di un cambiamento in un contesto aziendale sano.

(l'intervista integrale sul sito www.parrocchiaseriate.it)

VOCE DI SERIATE

Mensile della Comunità Parrocchiale di Seriate
Gennaio 2018 | Anno LXII

Che cosa cerchi?